

TRIBUNAL DE JUSTIÇA - ATOS DO PRESIDENTE

RESOLUÇÃO ÓRGÃO ESPECIAL 00031/2024**Disponibilização: 12/12/2024 às 14h49m****RESOLUÇÃO ÓRGÃO ESPECIAL Nº 31/2024**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Ceará.

O ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ (TJCE), no uso de suas competências legais e regimentais, por decisão unânime, em sessão realizada em 12 de dezembro de 2024,

CONSIDERANDO que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa às "ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura" (art. 8º, inciso XII, da Resolução CNJ nº 240/2016);

CONSIDERANDO o objetivo estratégico de aprimorar a gestão de pessoas, o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; e 170, *caput*, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que o Conselho Nacional de Justiça instituiu a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, através da Resolução nº 351/2020, em 28 de outubro de 2020;

CONSIDERANDO a Resolução do Órgão Especial nº 5/2023, de 13 de abril de 2023, que instituiu as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do primeiro e do segundo grau do Poder Judiciário do Estado do Ceará;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de prevenção e combate às diversas formas de assédio moral e sexual e de discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Ceará;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação do processamento das notícias de assédio e de discriminação, assim como do acolhimento das pessoas que se vejam vítimas de tais práticas no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Ceará;

CONSIDERANDO o compromisso do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará com a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos, com destaque para os ODSs 3, 4 e 16;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Ceará.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário cearense, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 2º Para os fins desta Resolução, serão consideradas as definições estabelecidas na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de

2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Art. 3º A prevenção e o enfrentamento de práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e na organização do trabalho, observadas as diretrizes estabelecidas na Resolução do CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

Art. 4º Os(As) gestores(as) são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados nas suas respectivas unidades e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, de cooperação e de resolução de conflitos em suas equipes.

Parágrafo único. Os(As) gestores(as) buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como as ações específicas de capacitação gerencial.

CAPÍTULO II

DAS UNIDADES RESPONSÁVEIS E SUAS ATRIBUIÇÕES

Art. 5º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) realizar o acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Ceará, resguardado o sigilo profissional, de forma a minimizar riscos psicossociais e garantir a saúde mental no ambiente de trabalho, bem como registrar a notícia.

Art. 6º Compete às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, do 1º e do 2º grau, o recebimento, a análise e o acompanhamento das notícias de toda forma de assédio e de discriminação ocorridas no âmbito deste Poder Judiciário do Estado do Ceará, de forma presencial ou virtual, observadas as abordagens de prevenção e acolhimento definidas nos arts. 4º e 14 da Resolução CNJ nº 351/2020.

Parágrafo único. As Comissões indicadas no *caput* deverão coordenar a realização de estudos a respeito do tema, de modo a subsidiar a definição, a implementação, a avaliação e o aprimoramento das iniciativas.

Art. 7º Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas e à Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará capacitar servidores(as) e lideranças quanto à temática prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

Art. 8º A Assessoria de Comunicação promoverá ações para sensibilizar, implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual.

CAPÍTULO III

DO ACOLHIMENTO, DA ESCUTA E DO ACOMPANHAMENTO

Art. 9º As ações de acolhimento, escuta especializada e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado com as pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Parágrafo único. O atendimento humanizado deve seguir orientações fundamentais trazidas no Anexo II da Resolução CNJ nº 351/2020, inclusive a permissão da presença de acompanhantes durante o atendimento, tais como familiares e lideranças sindicais.

Art. 10. O acompanhamento da pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho poderá ser realizado por equipes multidisciplinares, a fim de promover o suporte psicossocial.

CAPÍTULO IV

DA ORIENTAÇÃO PARA NOTÍCIA

Art. 11. A notícia de assédio ou de discriminação poderá ser apresentada por qualquer pessoa, inclusive por colaborador(a) atuante no Poder Judiciário do Estado do Ceará que se perceba alvo de uma ou mais práticas que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho, ocorridos consigo ou com terceiros, acionando quaisquer das seguintes unidades:

I - Secretaria de Gestão de Pessoas;

II - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

III - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

IV - Corregedoria-Geral da Justiça do Estado do Ceará;

V - Comissão Permanente de Ética e Disciplina;

VI - Ouvidoria do Poder Judiciário do Estado do Ceará; e

VII - Ouvidoria da Mulher.

§ 1º Caso o(a) noticiante opte por narrar oralmente os fatos, de forma presencial ou virtual, a unidade reduzirá a termo os principais pontos relatados, se autorizado pelo(a) noticiante.

§ 2º Para fins estatísticos e de construção de políticas de gestão de pessoas, será feito unicamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

§ 3º Compete à SGP providenciar os meios necessários para efetivação do registro previsto no § 2º, facilitando o acesso a essa informação pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do primeiro e do segundo grau de jurisdição do Poder Judiciário do Estado do Ceará.

Art. 12. O registro da notícia, quando autorizado pela pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho, conterá seu nome e sua qualificação, bem como do(a) noticiante, se forem pessoas distintas, o nome do(a) suposto(a) ofensor(a) e a descrição sucinta dos fatos.

Parágrafo único. É vedado o anonimato, não sendo recebidas as notícias de assédio ou de discriminação que não contenham as informações dispostas no *caput* deste dispositivo.

Art. 13. A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à Secretaria de Gestão de Pessoas, que providenciará a escuta especializada, acolhimento, suporte, orientação e auxílio à pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho.

Parágrafo único. As notícias formuladas deverão ser encaminhadas à SGP, mesmo nos casos de subjetividade ou dubiedade a respeito da caracterização do assédio e/ou discriminação, ainda que sem descrição circunstanciada dos fatos ou indicação de provas.

Art. 14. Recebida a notícia, a SGP realizará o registro das informações e o acolhimento da pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho, observando as disposições contidas nos §§ 1º e 2º do art. 7º da Resolução CNJ nº 351/2020.

Parágrafo único. A Secretaria de Gestão de Pessoas poderá adotar, junto às unidades competentes, ações urgentes ou preventivas para evitar o agravamento das situações relatadas e preservar a saúde e a integridade física e moral da pessoa que se vê passando por situação de assédio ou de discriminação, assim como sugerir à Presidência a realocação do(a) servidor(a) envolvido(a), com a anuência deste(a), para outra unidade, a fim de assegurar a proteção e o bem-estar das pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho.

Art. 15. A SGP encaminhará a notícia à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da respectiva instância a que a pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho estiver vinculada, para, em caso de consentimento expresso da pessoa, realizar o acompanhamento e a análise da notícia.

§ 1º Todas as eventuais mensagens eletrônicas, imagens, vídeos e outras provas relacionadas aos fatos narrados serão, mediante consentimento da pessoa, inseridos no respectivo procedimento administrativo sobre o caso, devendo tramitar em sigilo.

§ 2º A Comissão poderá solicitar informações adicionais ao noticiante ou à pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho, para verificar os requisitos mínimos para a constituição de situação de assédio ou de discriminação.

Art. 16. Na ausência de manifestação expressa sobre o interesse da pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho no sentido de que seja instaurado o procedimento sobre a notícia de assédio e/ou de discriminação, a Comissão à qual foi encaminhado o feito procederá ao arquivamento.

Parágrafo único. O feito permanecerá arquivado, enquanto não houver mudança na manifestação de vontade da pessoa.

Art. 17. Presentes os requisitos dos *caputs* dos arts. 12 e 15, a notícia será recebida e a Comissão poderá realizar, dentre outras medidas:

I - caso ainda entenda necessário algum esclarecimento, o atendimento à pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho, para realização de escuta humanizada, adotando os cuidados devidos a evitar a revitimização;

II - a recomendação, junto às unidades competentes, de ações urgentes ou preventivas para evitar o agravamento das situações relatadas na unidade administrativa ou judiciária, inclusive sugerindo a mudança de unidade de lotação de um(a) ou de ambos(as)

os(as) envolvidos(as);

III - a solicitação de informações/elementos para a Secretaria de Gestão de Pessoas e outras unidades que auxiliem a deliberação;

IV - encaminhar, na hipótese de concordância da pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho, os(as) envolvidos(as) para realização de práticas restaurativas, na tentativa de conciliação e de mediação para a resolução de conflitos;

V - quando concluída a análise, a Comissão realizará devolutiva à pessoa noticiante ou exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho sobre a deliberação tomada;

VI - representar aos órgãos disciplinares quanto à ocorrência de quaisquer formas de retaliação a quem, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação.

Parágrafo único. O recebimento da notícia pela Comissão não se confunde nem se comunica com os procedimentos formais disciplinares.

Art. 18. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio e/ou discriminação.

Art. 19. Realizado o acolhimento dos(as) envolvidos(as), a Comissão que recebeu a notícia se reunirá para deliberar sobre seguintes ações:

I - o encaminhamento da situação de assédio e/ou de discriminação ao órgão ou à autoridade competente para apuração administrativa, desde que haja autorização da pessoa exposta a riscos psicossociais da organização de trabalho, observando-se a competência:

a) da Presidência, para os casos em que o assédio ou a discriminação tenha sido imputado(a) a desembargadores(as), servidores(as), estagiários(as) ou prestadores(as) de serviços atuantes no Poder Judiciário do Estado do Ceará;

b) da Corregedoria-Geral da Justiça, para os casos em que o assédio ou a discriminação tenha sido imputado(a) a magistrados(as);

c) da unidade gestora do respectivo contrato, para os casos em que o assédio ou a discriminação tenha sido imputado(a) a trabalhadores(as) terceirizados(as);

II - a elaboração de um parecer contendo sugestões de medidas individuais, coletivas e sistêmicas para a capacitação dos(as) colaboradores(as), orientação dos(as) gestores(as) e chefias dos setores, organização do ambiente de trabalho, entre outras;

III - a decisão de arquivamento do procedimento administrativo, quando cessada a situação relatada ou quando não houver a configuração de situação de assédio ou de discriminação.

CAPÍTULO V

DAS DEMAIS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 20. O encaminhamento da notícia de assédio ou de discriminação à Comissão, nos termos do art. 15 desta Resolução, não impede a atuação concomitante das unidades listadas no art. 11, que poderão trabalhar conjuntamente para a solução das demandas individuais e coletivas e na promoção de ações de prevenção e de enfrentamento do assédio e da discriminação.

CAPÍTULO VI

AS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará os cursos de formação e de capacitação continuada de servidores(as) e magistrados(as), observando-se o previsto no art. 4º, inciso X, da CNJ nº 351/2020.

Art. 22. A Presidência adotará as medidas necessárias para ampla divulgação desta Política aos magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as) que atuam nos órgãos do Poder Judiciário cearense, utilizando-se dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 23. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 12 de dezembro de 2024.

Des. Antônio Abelardo Benevides Moraes - Presidente

Des. Fernando Luiz Ximenes Rocha

Desa. Maria Nailde Pinheiro Nogueira

Des. Emanuel Leite Albuquerque

Des. Durval Aires Filho

Des. Francisco Gladyson Pontes

Des. Inácio de Alencar Cortez Neto

Des. Washington Luís Bezerra de Araújo

Desa. Maria Edna Martins

Des. Francisco Carneiro Lima

Des. Francisco Mauro Ferreira Liberato

Des. Francisco Luciano Lima Rodrigues

Des. José Ricardo Vidal Patrocínio

Desa. Jane Ruth Maia de Queiroga

Desa. Andréa Mendes Bezerra Delfino

Des. Francisco Eduardo Torquato Scorsafava

Desa. Ângela Teresa Gondim Carneiro Chaves

Des. Marcos William Leite de Oliveira

Para visualizar a matéria completa, acesse o link <https://djea-con.tjce.jus.br/materias/97422> ou realize a leitura do QR-Code ao lado.

